

**“EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL DESDE UNA
PERSPECTIVA JURÍDICA-DOGMÁTICA”**

Hazel Virginia López Espinoza*

Alexander Antonio Pereira Carballo**

*Profesora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua de la cátedra Derecho del Trabajo. Directora del Instituto de Capacitación Sindical de la UNAN-León. Miembro Asociado de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Máster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

E-Mail: hazellopezespinoza@gmail.com

**Profesor de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Máster en Derecho Procesal con énfasis en la Oralidad y el Debido Proceso.

E-Mail: alexander.pereira@hotmail.com

Resumen: El acoso sexual laboral es una conducta lesiva para el correcto desarrollo de las relaciones de trabajo, es generador de ambientes tóxicos y trasgresor de derechos fundamentales laborales. A fin de aportar mayor comprensión al tema, el estudio analiza desde un enfoque jurídico y dogmático el acoso sexual en el entorno laboral resaltando aspectos importantes como: la tipología, regulación jurídica, implicancias y los mecanismos que contribuyan a eludir esta práctica.

Palabras claves: Acoso sexual, discriminación, conducta, entorno laboral.

Abstract: Sexual harassment at work is a harmful conduct for the correct development of work relationships, it is a generator of toxic environments and it violates fundamental labor rights. In order to provide a better understanding of the subject, the study analyzes sexual harassment in the workplace from a legal and dogmatic perspective, emphasising important aspects such as: typology, legal regulation, implications and mechanisms that contribute to preventing this practice.

Keywords: Sexual harassment, discrimination, conduct, work environment.

Índice:

Introducción.

I. Generalidades y antecedentes del acoso sexual en el trabajo.

II. Instrumentos jurídicos internacionales y nacionales regulatorios de la figura del acoso sexual en materia de empleo.

III. Repercusiones del acoso sexual para los sujetos del entorno laboral.

IV. Políticas públicas y mecanismos para eliminar el acoso sexual en las relaciones de trabajo en Nicaragua.

Conclusiones.

Referencias bibliográficas.

Introducción

El presente artículo tiene como objetivo analizar la figura del acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática. En segundo lugar, precisar las repercusiones del acoso sexual en el entorno laboral. Y, por último, identificar las políticas públicas y mecanismos que se utilizan para eliminar el acoso sexual en las relaciones de trabajo en nuestro país.

Para la realización del presente estudio, se ha empleado una investigación de tipo documental y aplicado un método jurídico-dogmático, el nivel de la investigación es de corte descriptivo y deductivo y la técnica utilizada es el análisis de documentos.

El estudio está centrado en fuentes del conocimiento como la doctrina científica laboral, la legislación internacional y nacional del Derecho del trabajo y los estudios aportados por la organización internacional del trabajo.

La investigación comprende un marco teórico donde se reflejan las generalidades del acoso sexual en el ámbito laboral, desde su conceptualización hasta las formas de manifestaciones.

El marco jurídico del estudio aporta instrumentos legales internacionales y nacionales que regulan y sancionan la figura del acoso sexual en las relaciones de trabajo, de igual modo las consecuencias del acoso sexual y los mecanismos de erradicación de esa conducta forman parte de la estructura de esta publicación.

Es importante la realización de este estudio para que se tenga un amplio conocimiento y certeza acerca del acoso sexual en el entorno laboral, pues al formar parte de una relación de trabajo no se está exento de este tipo de vicisitudes.

Es oportuno abordar la temática del acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática, porque es primordial conocer los principales aportes de los doctrinarios y organismos especializados en la materia, de esta manera comprender las instituciones legales que regulan este comportamiento.

I. Generalidades y antecedentes del acoso sexual en el trabajo

1. Antecedentes del acoso sexual laboral

Antes de iniciar abordar las generalidades propias del acoso en el entorno laboral, es preciso establecer el origen de este comportamiento.

El acoso sexual es un problema muy antiguo en nuestras sociedades, pero, como suele ocurrir, si un problema no se nombra sencillamente pareciera que ese problema no existe. Y esto es lo que sucedía con el acoso sexual hasta que en la década de los setenta en los Estados Unidos se acuñó el término acoso sexual por Lin Farley. En esa misma década, según Bedolla Miranda y Elba García y García (1989), y gracias a obras como la de la propia Lyn Farley “Sexual Shankdown: The Sexual Harassment of Women on the Job” (1978), o al año siguiente Mackinnon “Sexual Harassment of Working Women: A Case of

HAZEL VIRGINIA LÓPEZ ESPINOZA Y ALEXANDER ANTONIO PEREIRA CARBALLO:
“El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática”

Sex Discrimination” (1979), quedó establecido que uno de los ámbitos donde el acoso sexual tenía una gran incidencia es en el ámbito laboral¹.

El acoso sexual laboral es una expresión moderna con la que se designa un problema antiguo, el de las mujeres recibiendo una «atención sexual no deseada», que aparece desde la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, lo que no significa que sean las mujeres las únicas víctimas de acoso, pues objeto del mismo pueden ser tanto los hombres como las mujeres, si bien, en casi todos los supuestos, son éstas últimas quienes en mayor medida sufren este tipo de conducta ilícita. Por ello, la superación de este problema supondría un paso importante en la plena y libre integración de la mujer en el trabajo y un paso más en la lucha por la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer².

2. Conceptualización

El término acoso se utiliza como sinónimo de hostigamiento. Acosar, refiere una acción de persecución. Perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos, como lo señala en tercer sentido el Diccionario de la Lengua Española.

Hostigamiento, del verbo hostigar significa también perseguir, molestar. El mismo diccionario lo define así: “...molestar a uno, ya burlándose de él, ya contradiciéndolo, o de otro modo. Incitar con insistencia a alguien para que haga algo...”

Ambos términos coinciden en referir una acción para molestar a alguien, por lo cual son válidos para calificar conductas impropias. Acoso sexual puede definirse gramaticalmente como la acción de molestar y/o de perseguir a alguien, con motivos o intenciones sexuales, —o con más propiedad— de sexualidad, al identificar este término con placeres carnales³.

Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo OIT, el acoso sexual se refiere al comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.

El acoso sexual en el entorno de trabajo es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, Centroamérica y República Dominicana. Exploración con hombres de la población general. Resumen Ejecutivo. San José. Primera Edición 2013. pág. 9. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf . Consultado el 5/8/2020.

² PACHÉS, Fernando de Vicente. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.

³ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD EN EL TRABAJO, Primera edición: 2004 DR □ 2004. Universidad Nacional Autónoma de México INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n Ciudad de la Investigación en Humanidades Ciudad Universitaria, 04510 México, D. F. Impreso y hecho en México. Pág. 59-60.

Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral⁴.

Ossorio, Florit y Cabanellas aportan una definición del acoso sexual con una connotación laboral, es la conducta de carácter sexual no deseada por la persona a la que está dirigida que, de acuerdo con la percepción razonable de esta persona interfiere en su trabajo, se establece como condición de empleo o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso sexual desde la perspectiva del trabajo puede presentarse de dos formas⁵:

A) Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral- aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo - para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o;

B) ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

3. Manifestaciones del acoso sexual laboral

El acoso en el lugar de trabajo tiene lugar en diversos medios y circunstancias: a través de conversaciones telefónicas, vía correo electrónico, durante el almuerzo, a la salida del trabajo. En todos estos casos el acoso sexual se da la excusa de conversaciones sobre asuntos laborales. Y puede manifestarse⁶:

A. Comportamiento físico de naturaleza sexual: equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

B. Conducta verbal de naturaleza sexual: puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento refleja que se

⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Pág.1 Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf . Consultado el 5/8/2020

⁵ Oficina Internacional del Trabajo. Acoso sexual en el lugar de trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf Consultado el 5/8/2020

⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Manual de autoaprendizaje, Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, Primera edición 2006. Pág. 20-21

asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

C. Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o a gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

D. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

4. Tipos de acoso sexual

Anteriormente y de forma somera se aborda la manifestación del acoso sexual laboral, siguiendo esa misma línea el acoso sexual se clasifica en:

A) Típico

Nos referimos al acoso sexual comúnmente llamado chantaje, al que la doctrina norteamericana denomina *quid pro quo* y al que HUSBANDS señala como “tradicional”. Este siempre requiere un ejercicio de poder. Es decir, necesita la actitud del propio empleador, o la de aquel en el que éste haya delegado sus tareas, pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada, con amenazas que pueden afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad en el empleo, agrediendo con ello su dignidad como ser humano. Es típicamente un abuso de poder en ese sentido, como lo reconoce la resolución sobre la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, citada en el *Informe Rubisntein*, adoptada en mayo de 1990 por el Consejo de Ministros de la Comunidad Europea, que precisa el acoso sexual como “una no deseada conducta de naturaleza sexual que afecta la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo”. Se trata de un proceder que fuerza a un empleado, o al quien pretender serlo, a elegir entre acceder a la demanda impropia o perder su trabajo, desmejorar sus condiciones o quedar sin la posibilidad de obtener un empleo⁷.

B) Ambiental

El otro concepto de acoso sexual se refiere a una situación distinta, como dice HUSBANDS, no se opera una manifestación de poder, sino que trata de incitaciones o sollicitaciones sexuales importunas, o bien de otras manifestaciones verbales, no verbales o

⁷ MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Acoso sexual en las relaciones laborales. Editorial Astrea y Ricardo Depalma, Buenos Aires 1995, pág. 22-23.

físicas de naturaleza sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso, en muchos casos para lograr que abandone el empleo. Tales manifestaciones pueden ser efectuados por el empleador o sus agentes representativos, pero en este caso solo persiguen el fin apuntado y no constituyen un acto de amenaza o de presión para conseguir favores de naturaleza sexual, en su interés o en el de terceros. También conforme lo expuesto, y es lo habitual en estos casos, se encuentra el acoso cumplido por compañeros de trabajo, que contribuyen a crear el ambiente hostil referido⁸.

Para la OIT en su *manual de autoaprendizaje, acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación* dentro de la estructura de una organización, el acoso se puede presentar de dos formas: horizontal y jerárquico.

A) Acoso horizontal

Es una conducta abusiva entre compañeros de trabajo. Generalmente el acosador es hombre y la acosada es mujer, respondiendo al hecho en que la asimetría de poder está dada no por el rango, sino por un asunto cultural en que se le atribuye al hombre el rol de “sexo fuerte”. Además, es en este tipo de comportamiento donde se expresa la creencia de que la mujer estaría provocando al acosador, desencadenándose un sentimiento de culpa en la afectada. Sucede también a menudo que, en estas circunstancias, el acosador no entiende que su conducta es ilícita y reprobable, y no desiste de su comportamiento, creyendo que la manifestación de acoso constituye una especie de halago hacia la mujer⁹.

B) Acoso jerárquico

Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. Este tipo de acoso es más frecuente que el acoso entre colegas de un mismo nivel jerárquico. No es necesario que la persona acosadora sea jefa directa de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre ella. El acoso sexual por parte de sujetos que tienen jefatura puede ser la razón desencadenante, generalmente oculta, de que empleados abandonen o pierdan su puesto de trabajo, incluso cuando habían dado muestras de un buen rendimiento. También puede haber algunos casos de acoso de una persona de rango inferior hacia la persona que tiene un cargo superior¹⁰.

II. Instrumentos jurídicos internacionales y nacionales regulatorios de la figura del acoso sexual en materia de empleo.

En este apartado se contempla lo relativo a las disposiciones legales respecto a la figura del acoso sexual en el ámbito de las relaciones de trabajo.

1. Instrumentos jurídicos internacionales

⁸ Ídem, pág. 22-23.

⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Manual de autoaprendizaje*. Ob. Cit. Pág. 21.

¹⁰ Ídem. Pág. 21.

HAZEL VIRGINIA LÓPEZ ESPINOZA Y ALEXANDER ANTONIO PEREIRA CARBALLO:
“El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática”

Anterior al año 2019 la OIT no contaba con ningún convenio internacional específico relativo al acoso sexual, por lo que este tema se abordaba a través del convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), ya que además de propiciar una definición discriminación, prohíbe la discriminación en el empleo y ocupación por razones de sexo.

Así, a través de los años, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha considerado el acoso sexual como una forma de discriminación y, por lo tanto, de acuerdo con los requerimientos del Convenio, debe prohibirse (OIT 2003).

La OIT considera acoso sexual el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. El acoso se presenta principalmente de dos formas. La primera sucede cuando se condiciona a la víctima para que acceda a comportamientos de carácter sexual, mediante promesas de mejoras laborales como la permanencia en el empleo, aumentos de salario, por ejemplo. La segunda sucede en un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la trabajadora hostigada.

La protección contra el acoso es una preocupación para la OIT y por ello en 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, en la que se afirma que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y se aboga por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar hacia la igualdad (OIT 2011b).

El único Convenio de la OIT que menciona de manera explícita la protección contra el acoso sexual en el trabajo es el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Este Convenio dispone que los gobiernos deberán adoptar medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores, en particular para garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el acoso sexual (C169, art. 20).

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (vigente desde 1978), en el inciso 1, del artículo 1 dispone que los Estados “se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Seguidamente, el inciso 1 del artículo 5, sienta un principio de carácter fundamental: “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”.

Otro instrumento internacional es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (vigente desde 1981) que en sus artículos 3 y 5, establece que los Estados deben tomar las medidas apropiadas para asegurar el desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el

hombre; así como, modificar los patrones socio culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. El Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación General No. 19 (11° período de sesiones, 1992), reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia de género. La Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena (1995) identificó el acoso sexual como una violación de los derechos humanos.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Convención “Belem Do Para”) señala que se debe entender como violencia contra la mujer “... cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (artículo 1). En ese instrumento se entiende que la violencia contra la mujer incluye, entre otras, la que tenga lugar en la comunidad, comprendiendo el acoso sexual en el lugar de trabajo (inciso b del artículo 2). Así se sienta como principio fundamental que las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3), lo cual comprende su derecho a ser libres de toda forma de discriminación (inciso a del artículo 6). Esta Convención destaca el derecho de las mujeres a que se respete su integridad psíquica y moral, así como la dignidad inherente a su persona (incisos b y e del numeral 4)¹¹.

Además de lo anterior la OIT a través de la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado dos resoluciones en las que se enmarca el acoso sexual en el contexto de las condiciones y medio ambiente de trabajo:

A) Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo (1985).

B) Resolución relativa a la acción de gobiernos, solicita intervenir al Director General, en favor de las mujeres trabajadoras, procurando divulgar enseñanzas, entrenamiento y material informativo acerca del acoso sexual en el trabajo (1991).

Es evidente que el acoso sexual en el trabajo es un tema que posee reconocimiento jurídico internacional, ya sea como aporte de la OIT a través de los convenios y resoluciones y por contribución de pactos y declaraciones internacionales. No obstante, es hasta el año 2019 que la OIT adopta un convenio específico relativo a la violencia y el acoso (C190) que se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) define:

¹¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, Centroamérica y República Dominicana. Exploración con hombres de la población general. Resumen Ejecutivo. Ob. Cit. Pág. 9-10

HAZEL VIRGINIA LÓPEZ ESPINOZA Y ALEXANDER ANTONIO PEREIRA CARBALLO:
“El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática”

A) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

B) La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e **incluye el acoso sexual.**

El Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador¹².

2. Instrumentos jurídicos nacionales

Actualmente el Estado de Nicaragua ha avanzado considerablemente en la restitución de Derechos laborales a través de instrumentos jurídicos modernos y de un sistema de justicia especializado.

El acoso sexual se encuentra regulado en nuestro país. El Código Penal vigente, ley 641¹³ dispone en el artículo 174:

“Acoso sexual: Quien de forma reiterada o valiéndose de su posición de poder, autoridad o superioridad demande, solicite para sí o para un tercero, cualquier acto sexual a cambio de promesas, explícitas o implícitas, de un trato preferencial, o de amenazas relativas a la actual o futura situación de la víctima, será penado con prisión de uno a tres años.

Cuando la víctima sea persona menor de dieciocho años de edad, la pena será de tres a cinco años de prisión”.

El acoso sexual también puede juzgarse como “violencia contra la mujer” de acuerdo con el Art. 8.g de la Ley N° 779¹⁴. Ley Integral Contra la Violencia hacia la Mujer, “Violencia sexual: Toda acción que obliga a la mujer a mantener contacto sexual, físico o verbal, o participar en otras interacciones Sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad o su libertad sexual, independientemente que la

¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT), C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 consultado el 5/8/2020

¹³ Ley 641 “Código Penal”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial no. 83, 84, 85, 86 y 87 del 5, 6, 7, 8 y 9 de mayo de 2008.

¹⁴ Ley 779 “Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley 641, Código Penal”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial no. 35 del 22 de febrero de 2012.

persona agresora pueda tener con la mujer una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco”.

La Ley N° 779 además de propugnar acciones penales en contra la violencia hacia la mujer tiene implicaciones de naturaleza laboral que se ven reflejadas el Art. 11:

“Violencia psicológica: Quien mediante acción u omisión con el propósito de denigrar, controlar las acciones, comportamientos y creencias de la mujer que haya sido o sea su cónyuge, ex cónyuge, conviviente en unión de hecho estable, ex conviviente en unión de hecho estable, novio, ex novio, ascendiente, descendiente, pariente colaterales por consanguinidad, afinidad **y cualquier otra relación interpersonal;** ejerza amenaza directa o indirecta, intimidación, manipulación, humillación, aislamiento, ofensas, vigilancia, comparaciones destructivas, chantaje, **acoso, hostigamiento** y cualquier otra circunstancia análoga que tenga como resultado un perjuicio en la salud psicológica, por la devaluación de su autoestima o el desarrollo personal”.

El artículo 18 del mismo cuerpo de ley comprende: “Toda autoridad jerárquica en centros de empleo, de educación o de cualquier otra índole, que tenga conocimiento de hechos de acoso sexual realizados por personas que estén bajo su responsabilidad o dirección y no lo denuncie a la Policía Nacional o al Ministerio Público, será sancionada con pena de cincuenta a cien días multa”.

La definición de acoso sexual en el trabajo no se incluye específicamente en nuestro marco normativo, a pesar de ello, las disposiciones laborales establecen garantías para evitar la práctica de esta conducta. Tal es el caso del Código del Trabajo, Ley 185¹⁵ que en los principios fundamentales XII y XIII del título preliminar dispone: “se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana”.

La limitación de la práctica de cualquier acoso en el entorno laboral se observa también en el artículo 17 de la misma ley incisos c y p sobre las obligaciones de los empleadores hacia los trabajadores: c) guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro; p) velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de **acoso o chantaje sexual**. La limitación también aplica para los trabajadores y se evidencia en el Art.18.1 que cita: no someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales.

Del mismo modo nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social¹⁶ en su Artículo 105 regula como derechos fundamentales en su inciso 2) literal d) Eliminación

¹⁵ Ley 185, “Código del Trabajo”. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 205, del 30 de octubre de 1996.

¹⁶ Ley 815, “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua”. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 229, del 29 de noviembre del 2012.

de la discriminación en materia de Empleo y ocupación, referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento adoptada en 1998 por la OIT. La regulación de los derechos fundamentales en el trabajo se tramita bajo una modalidad especial al proceso denominada: **tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales**.

La referida modalidad establece una tramitación urgente y preferente que implica prevalencia sobre el procedimiento ordinario e incluye al acoso como parte de la tramitación de demandas de tutela, así figura en el Art. 111: exclusividad del procedimiento “Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y **del acoso**, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos”.

Es perceptible que el acoso sexual en las relaciones de trabajo busca amedrentar a sus víctimas y es una forma de violencia y discriminación para la parte afectada. En Nicaragua es una conducta sancionada en el ámbito penal y laboral, en este último, el derecho vulnerado se reivindica a través de una cuádruple tutela: 1) declarativa; 2) inhibitoria; 3) restitutoria, y; 4) resarcitoria.

III. Repercusiones del acoso sexual para los sujetos del entorno laboral

El acoso sexual se manifiesta sobre todo de dos maneras. En la primera, se ofrecen posibles mejores condiciones laborales a cambio de favores sexuales; en la otra, en ambientes hostiles la situación puede llegar a escenarios de intimidación o humillación de la trabajadora acosada. Por otro lado, el hostigamiento puede tomar la forma de agresión física, agresión verbal y agresión no verbal.

Tiene serias implicaciones para las personas que la sufren, para la entidad empleadora y para el entorno social en general. Las personas que lo han vivido pueden presentar consecuencias psicológicas (baja de la motivación, baja autoestima); el estrés al que se ven expuestas puede acarrearles consecuencias físicas y, en muchas ocasiones, el abandono del empleo.

La parte empleadora puede enfrentar disminución de la productividad a causa del ambiente adverso que provoca el acoso, desmotivación o ausencia del trabajo. Si el asunto se conoce fuera de la organización, esto puede provocar dificultades para reclutar personas, debido a su temor a ser hostigadas.

También los Estados pueden tener consecuencias a raíz del acoso sexual, en tanto puede que deban asumir los costos de los procesos legales y penales, además de invertir en la recuperación de las víctimas.

En una línea similar, Chappell y Di Martino (2006) ubican tales costos para: los individuos, las organizaciones y la comunidad como un todo (la que debe cubrir los costos de rehabilitación y de reinserción de las personas afectadas al trabajo; también contienen las consecuencias en casos de desempleo). Asimismo, aluden a una interesante clasificación de costos directos, costos indirectos y costos intangibles (los que pueden incluir aspectos tales como impacto negativo en la imagen corporativa, en la creatividad de los trabajadores

y trabajadoras, en el clima de trabajo, en la apertura a la innovación, en el aprendizaje continuo, entre otros; los que, evidentemente, menoscaban condiciones adecuadas de trabajo en varios niveles)¹⁷.

Para las Víctimas	Para los Empleadores	Para la Sociedad
<ul style="list-style-type: none"> • Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima. • Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales. • Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio. • Riesgo de pérdida de trabajo. • Aumento de la accidentalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de la productividad de la empresa debido a: • peligro del trabajo en equipo, • desmotivación, • absentismo. • Alta rotación de recursos humanos. <ul style="list-style-type: none"> • Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas. • Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional. • Gastos en procesos legales y penales. • Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.¹⁸

IV. Políticas públicas y mecanismos para eliminar el acoso sexual en las relaciones de trabajo en Nicaragua.

Primeramente, debemos tener en cuenta y resumir que las Políticas Públicas son proyectos o actividades que un Estado diseña y gestiona a través de un Gobierno y una Administración Pública a los fines de satisfacer necesidades de una sociedad¹⁹.

Evidentemente al hablar del Acoso Sexual en las Relaciones de Trabajo de Nicaragua, nos encontramos ante un riesgo laboral que produce efectos devastadores sobre la salud de los trabajadores, por lo tanto, tal y como sucede con cualquier otro riesgo laboral, éste debe ser prevenido por la parte empleadora. Uno de los problemas más frecuentes es poder esclarecer si realmente nos encontramos ante un caso de acoso sexual o

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general. Centroamérica y República Dominicana. San José. Primera Edición 2013. pág. 26-27. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf . Consultado el 5/8/2020.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Ob. Cit. Pág. 4.

¹⁹ GRAGLIA, J. Emilio. En la búsqueda del bien común. Manual de políticas públicas. Buenos Aires. Asociación Civil Estudios Populares (ACEP) / Fundación Konrad Adenauer (KAS) Argentina. 2012.

ante un problema de otra naturaleza, por lo que para llegar a una conclusión clara es necesario realizar una valoración general del caso que pueda proporcionar una visión acerca de la situación, valorando el contacto físico innecesario, rozamiento u otras similares; observaciones sugerentes y desagradables; comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales premeditados; invitaciones indecentes y comprometedoras; uso de pornografía en los lugares de trabajo; peticiones de favores sexuales y agresión física; la intencionalidad de causar daño por parte del acosador; la concentración del daño en una o varias personas; la repetición; la frecuencia y la continuidad en el tiempo.

De lo antes expresado y teniendo en cuenta que la mayoría de estas conductas pertenecen al ámbito penal, igualmente son conductas que pueden ser tuteladas de forma preventiva por la Inspección del Trabajo que ofrece el Ministerio del Trabajo, con la finalidad de no llegar a formarse delitos en menoscabo de las personas que se encuentren en estado de vulnerabilidad dentro de la relación individual del trabajo, tanto desde la labor correctiva (autoridades judiciales) como educativa (autoridades administrativas del trabajo).

Además de que son problemas que no pueden ignorar en su política de recursos humanos las empresas, los autores nos limitaremos a expresar los pasos o claves que consideramos para evitar una crisis de este tipo en las diferentes relaciones de trabajo, desde los mecanismos que nos ofrece el derecho positivo laboral nicaragüense, ya que nos encontramos en una situación donde lamentablemente prevalece el trabajo informal, y la víctima deberá de conocer qué tipo de mecanismos y acciones puede realizar para evitar o cortar con esta situación de acoso en la que se encuentra.

Los pasos o claves para prevenir el acoso laboral:

1. Facilidad de la denuncia. Para poder aplicar una política de cero tolerancia al acoso, es necesario que los trabajadores puedan comunicar de manera rápida y sin temor a represalia dicho incidente. Ante esto, las políticas de Estado nos ofrecen dos alternativas de las cuales la víctima podría realizar para la restitución y protección de sus derechos. Por un lado, tenemos el ámbito administrativo en donde la ley 664²⁰ en su artículo 28 nos expresa que, en el ejercicio de la labor inspectora, los inspectores del Ministerio del Trabajo pueden realizar diferentes tipos de inspecciones, entre las cuales encontramos a. anunciadas o concertadas; b. ordinarias; c. extraordinarias; d. reinspección; e. por comparecencia y f. especiales. En las que es importante señalar las inspecciones extraordinarias que son a petición de la parte afectada o víctima y las inspecciones especiales que reconocen situaciones de naturaleza particular, en donde claramente podemos ubicar el acoso sexual.

Hay que tomar en cuenta que, si el empleador se niega a colaborar con los inspectores del trabajo en la realización de la inspección, se presumirá que efectivamente dicho empleador, ha incumplido las disposiciones legales, cuya violación se le imputan, cabe recalcar que esta presunción solo opera si existe denuncia por parte de la víctima. Es importante aclarar que, dentro de este mecanismo, la denunciante se encuentra protegida por parte de la autoridad administrativa ya que ésta se rige por el principio de confidencialidad, el cual consiste en dejar en absoluta confidencialidad el origen de la queja o denuncia y la identidad de los trabajadores que han formulado dicha queja o denuncia.

²⁰ Ley 664, “Ley General de Inspección del Trabajo”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial no. 180 del 19 de septiembre de 2008.

Por otro lado, tenemos el ámbito judicial, en el cual se encuentra la accesibilidad de entablar demanda bajo la modalidad especial al proceso denominada: **tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales**, con el cual el derecho vulnerado se reivindica a través de una cuádruple tutela: 1) declarativa; 2) inhibitoria; 3) restitutoria, y; 4) resarcitoria. En este ámbito la víctima puede hacer uso de los servicios que ofrece el Ministerio del Trabajo por medio de su defensoría del trabajo, algunas defensorías públicas que ya ofrecen defensa en casos laborales e instituciones que se dedican en velar la defensa de los derechos de los trabajadores de manera gratuita.

En todos estos casos, los hechos hablan más que las palabras, por lo que éste inciso número uno va de la mano con la actuación de la víctima, ya que por mucha accesibilidad que haya de denunciar estos casos a través de las políticas de Estado que tiene Nicaragua, si la víctima no actúa, no podremos erradicar estas violaciones que suceden en las relaciones de trabajo.

2. Organización de Jornadas Informativas. La Constitución Política de Nicaragua²¹ establece que en el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos... El Ministerio del trabajo es el que dirige la política de Estado para la promoción de los derechos laborales. A través de sus acuerdos ministeriales, manuales de funciones institucionales, se realiza la promoción de los derechos laborales a través de capacitaciones para sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores.

3. Promover a más mujeres en posiciones de dirección. Existen estudios²² donde se ha logrado demostrar que el acoso sexual es más común en aquellas empresas donde las mujeres no tienen ninguna posición de liderazgo.

De acuerdo con el programa nacional de equidad de género²³, y con las políticas laborales de Estado que ofrece el Ministerio del Trabajo con el fin de promover, asegurar y restituir los derechos laborales con prácticas de género, se busca contribuir a crear condiciones que generen mejoras de la equidad de género en áreas tales como la erradicación de la violencia, la educación, la salud, el empleo, de forma articulada entre el Estado y la Sociedad Civil. Se debe incluir voces femeninas en las juntas directivas de las empresas, esto no solo permitirá tomar en cuenta diferentes puntos de vista a la hora de tomar decisiones; también enviara un mensaje claro sobre la visión que tiene la empresa en cuanto al papel de la mujer en la estrategia, la operación diaria y el que hacer con la brecha de género.

²¹ Constitución Política de Nicaragua. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 32, del 18 de febrero del 2014.

²² Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 507: Acoso sexual en el trabajo; ONU Mujeres. Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. La igualdad es un buen negocio.

²³ Decreto no. 36-2006 “Programa Nacional de Equidad de Género”. Publicado en la Gaceta 139 del 18 de junio de 2006.

De igual manera a como anteriormente se ha mencionado, en Nicaragua contamos con la ley 779²⁴ la cual prevé todas estas acciones que se han ido desarrollando a lo largo del presente documento. A pesar de que esta ley está enfocada en materia penal, contempla asuntos que son de naturaleza laboral y aún cuando las autoridades del trabajo no puedan aplicar de manera directa esta ley, hay aspectos relevantes que tanto las autoridades administrativas como judiciales del trabajo no pueden pasar desapercibidas²⁵.

Esta ley es la encargada de promover políticas de prevención, atención y protección a la mujer, por lo que su aplicación y observancia conlleva la responsabilidad de todos los sujetos que integramos la sociedad, tanto los que integran las relaciones laborales, como los que ostentan responsabilidades de autoridades laborales.

Conclusiones

El acoso sexual en el trabajo atenta contra la dignidad de la persona trabajadora, se produce a través de un comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico. Este tipo de acoso sexual forma parte del acoso laboral y en el existe una motivación sexual por parte del acosador.

La organización Internacional del trabajo define al acoso sexual en el trabajo como “un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”. Por lo que se considera al acoso sexual como destabilizador de relaciones de trabajos y un vulnerador de derechos.

Los estudios internacionales generalmente evidencian que las mujeres son las más afectadas en esta situación; no obstante, los autores de este trabajo consideran que el acoso sexual es completamente indistinto al género de la persona y no es propio de la parte trabajadora. El acoso puede provenir de propietarios, representantes del empleador, clientes, proveedores, y compañeros de trabajo.

Este tipo de comportamiento posee un marco regulatorio internacional a través de convenios y resoluciones de la OIT e igualmente de convenciones, pactos y declaraciones. Nicaragua es Estado miembro de la OIT y ha ratificado los ocho convenios fundamentales en el que se incluye el convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, disposición que se utiliza en las demandas de tutela y acoso laboral y sexual. El acoso sexual está regulado en nuestra legislación como un tipo penal y como una figura transgresora de derechos a la cual el legislador impone limitantes y sanciones a quien la comete.

La práctica del acoso sexual en las relaciones de trabajo trae consigo una serie de repercusiones tanto para el empleador, trabajador y la sociedad. Para el empleador implica la pérdida de personal de trabajo, la disminución de la productividad, ambiente laboral insano, pago de indemnizaciones. Para el trabajador en el supuesto de ser la víctima

²⁴ Ley 779 “Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley 641, Código Penal”. Ob. Cit.

²⁵ Dirección de Prensa y Relaciones Públicas. Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Mujeres Víctimas de Violencia serán protegidas por Ley 779. Disponible en:
https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/mujeres_vic_violencia.pdf consultado el 10/8/2020.

padecimiento psicológico, pérdida del empleo, no generación de ingresos y en el caso de la sociedad asumir a través de la tributación los costes para el reintegro de las víctimas, gastos en los procesos legales, entre otros.

La Constitución política de Nicaragua nos expresa que es un Estado independiente, libre, soberano, unitario e indivisible. Se constituye en un Estado Democrático y Social de Derecho. Fomenta y fortalece la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la responsabilidad social y la dignificación del pueblo a través de su ordenamiento jurídico, todo ello basado en el respeto de los Derechos Humanos y en la búsqueda del bien común.

Por lo que en Nicaragua es garantizado el irrestricto respeto y protección a los derechos humanos y constitucionales; por ello se ha mantenido una política de mejora continua en la promoción, defensa, tutela y garantía, tal y como se ha expuesto en las prácticas en materia de defensa de los derechos laborales.

Asimismo, el Estado de Nicaragua mantiene de forma permanente su compromiso internacional de adoptar medidas progresivas destinadas al fortalecimiento institucional en materia de promoción y protección de los derechos humanos.

Es importante señalar que se requiere la participación comprometida de organizaciones y el Estado para lograr la satisfacción de necesidades y el logro de un desarrollo pleno de los trabajadores. El reconocimiento y la puesta en práctica es una tarea ardua, por lo que queda el reto de lograr en la práctica que los trabajadores tengan la garantía de acceder a la defensa y restitución de sus derechos, lo que permitirá una mejor calidad de vida de los trabajadores y una clase trabajadora más satisfecha, comprometida y realizada.

Referencias bibliográficas

I. Legislación citada

1. Internacional

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2019). C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, (núm. 190). Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C190 consultado el 5/8/2020

2. Nacional

Constitución Política de Nicaragua. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 32, del 18 de febrero del 2014.

Decreto no. 36-2006 “Programa Nacional de Equidad de Género”. Publicado en la Gaceta 139 del 18 de junio de 2006.

Ley 185, “Código del Trabajo”. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 205, del 30 de octubre de 1996.

HAZEL VIRGINIA LÓPEZ ESPINOZA Y ALEXANDER ANTONIO PEREIRA CARBALLO:
“El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática”

Ley 641 “Código Penal”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial no. 83, 84, 85, 86 y 87 del 5, 6, 7, 8 y 9 de mayo de 2008.

Ley 664, “Ley General de Inspección del Trabajo”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial no. 180 del 19 de septiembre de 2008.

Ley 779 “Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley 641, Código Penal”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial no. 35 del 22 de febrero de 2012.

Ley 815, “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua”. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 229, del 29 de noviembre del 2012.

II. DOCUMENTACIÓN CITADA

Dirección de Prensa y Relaciones Públicas. Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Mujeres Víctimas de Violencia serán protegidas por Ley 779. Disponible en: https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/mujeres_vic_violencia.pdf consultado el 10/8/2020.

Oficina Internacional del Trabajo. Acoso sexual en el lugar de trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf Consultado el 5/8/2020

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general. Centroamérica y República Dominicana. San José. Primera Edición 2013. pág. 26-27. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf Consultado el 5/8/2020.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, Centroamérica y República Dominicana. Exploración con hombres de la población general. Resumen Ejecutivo. San José. Primera Edición 2013. pág. 9. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf Consultado el 5/8/2020.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Pág.1 Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf Consultado el 5/8/2020.

Bibliografía citada

Graglia, J. Emilio. *En la búsqueda del bien común. Manual de políticas públicas*. Buenos Aires. Asociación Civil Estudios Populares (ACEP) / Fundación Konrad Adenauer (KAS) Argentina. 2012

Kurczyn Villalobos, Patricia. *Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo*, Primera edición: 2004 DR 2004. Universidad Nacional Autónoma de México

Instituto de Investigaciones Jurídicas Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n Ciudad de la Investigación en Humanidades Ciudad Universitaria, 04510 México, D. F. Impreso y hecho en México.

Martínez Vivot, Julio. *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Editorial Astrea y Ricardo Depalma, Buenos Aires 1995.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Manual de autoaprendizaje, Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación Santiago*, Oficina Internacional del Trabajo, Primera edición 2006. Pág. 20-21.

Pachés, Fernando de Vicente. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.